

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENURUNAN STRES KERJA PERAWAT BARU DI SEMARANG

**NURSCOPE**

Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah

Yanto, A (2017). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Penurunan Stres Kerja Perawat Baru di Semarang. *Nurscope. Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah*. 3 (1). 1-10

Arief Yanto<sup>1</sup>, Sri Rejeki<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ilmu Keperawatan Dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang

## ABSTRAK

Pendahuluan: Perawat baru memiliki resiko untuk mengalami stres kerja di lingkungan kerja yang baru. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi perawat dalam bekerja sehingga akan menyebabkan kualitas pelayanan keperawatan menurun. Perawat baru yang mengalami stres kerja akan termotivasi untuk keluar dari pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru. Metodologi: Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif analitik dan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah semua perawat baru dengan pengalaman kerja 1-4 bulan. Besar sampel ditentukan dengan tehnik total sampling berjumlah 30 orang. Penelitian dilakukan di *Semarang Medical Centre*. Pengukuran stres kerja menggunakan instrumen DASS 42. Proses analisis data yang dilakukan menggunakan uji *spearman rank* dan regresi linier berganda untuk menguji hubungan faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Hasil: Stres kerja yang dialami oleh perawat baru berada dalam tingkat stres normal hingga tingkat ringan. Rata-rata nilai stres kerja perawat adalah 27, dengan nilai minimal-maksimal 8-40. Faktor yang memenuhi syarat untuk dilakukan analisis multivariat terhadap penurunan stres kerja perawat baru adalah usia dan program mentoring. Hasil uji multivariat diketahui bahwa usia perawat bersama-sama dengan program mentoring berpengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja perawat baru ( $p\text{-value}=0,007$ ). Diskusi: peningkatan usia seseorang dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan respon positif terhadap stresor. *Mentoring* merupakan proses pembimbingan terhadap perawat baru. Mentoring dapat digunakan sebagai sistem pendukung bagi perawat yang baru memasuki dunia kerja dalam menghadapi masa peralihan dari mahasiswa menjadi perawat. Kombinasi peningkatan usia dan program mentoring dapat menurunkan stres kerja perawat baru.

Kata kunci: stres kerja, transisi perawat baru

## THE RELATED FACTORS TO DECREASED THE NEW GRADUATE NURSES WORK STRESS LEVEL OF IN SEMARANG

### ABSTRACT

Background: The new graduate nurses have been in a stressful situation about their workplace. The High level of work stress has been decreased the nurse's motivation in the work, so it will have an impact on the decline the nursing services quality. The new graduate nurses with the work stress will be motivated to quit their jobs. Objective: This study aims to determine the factors associated with decreased job stress of new graduate nurses. Method: This study was a quantitative research. The data was analyzed with the associative analytic method and cross sectional approach. The population of this study was all new graduate nurses who have had experience for 1-6 months. The sample size is determined by total sampling technique of 30 nurses. The study was conducted at Semarang Medical Center. Work stress measurement using DASS 42 instrument. The analysis process of the data performed using Spearman rank test and multiple linear regression to measure the relation of factors related to work stress. Result: The new graduate nurses work stress has a normal until light category.

The average value of new graduate nurses work stress was 27, with the minimum and maximum score 8-40. The factors that have been eligible for the multivariate analysis of new graduate nurses work stress reduction were age and the mentoring programs. The result of the multivariate test showed that nurse ages together with the mentoring program had significant effect to the decreased of new graduate nurses work stress (p-value = 0,007). Discussion: Has increased of ages have been improved adaptability and positive response to stressors. The mentoring was the process of coaching for the new graduate nurses. Mentoring can be used as a support system for new graduate nurses in facing the transition from student to being nurses. The combination of increased the ages and the mentoring programs have been reduced the new graduate nurses work stress.

Key words: the work stress, the new graduate nurses transition

---

Corresponding Author :

Arief Yanto<sup>1</sup>, Fakultas Ilmu Keperawatan Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Jl. Kedungmundu raya No.18 Semarang 50273. Email: [arief.yanto@unimus.ac.id](mailto:arief.yanto@unimus.ac.id)

## PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan respon psikologis seseorang terhadap tekanan yang ada di tempat kerja. Seorang pekerja harus beradaptasi dengan tuntutan yang ada di lingkungan kerjanya (Kreitner & Kinicki, 2005). Lingkungan kerja yang baru dapat menjadi salah satu stresor bagi karyawan baru. Respon seseorang dalam menghadapi stressor dipengaruhi oleh kualitas kondisi kerja, intensitas pekerjaan, lamanya terpapar stressor, persepsi dan daya tahan karyawan (Angerer & Müller, 2015). Stres kerja perawat dipengaruhi oleh: umur, tingkat pendidikan, status, lama kerja dan beban pekerjaan (Chiang & Chang, 2012). Perawat baru yang mengalami stres kerja akan berdampak buruk jika tidak dikelola dengan baik. Stres kerja tersebut dapat menyebabkan perawat baru termotivasi untuk keluar dari pekerjaannya.

Stres yang dialami oleh perawat baru dapat disebabkan oleh banyak faktor. Perawat baru akan merasa ketakutan dalam tahun pertama bekerjanya (Hill & Sawatzky, 2011). Masa peralihan perawat baru menjadi perawat klinik mendapatkan banyak tantangan (Freeling & Parker, 2015). Persiapan yang dilakukan dalam akhir proses pendidikan perawat yang berupa peningkatan kompetensi merupakan salah satu cara yang tepat dan berdampak pada profesionalisme perawat baru (Al Awaisi, Cooke, & Prymachuk, 2015). Perawat baru akan berusaha mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai perawat klinis berdasarkan pengalaman yang didapatkan selama masa orientasi (Kaihlanen, Lakanmaa, & Salminen, 2013). Harapan lulusan baru yang tidak sesuai dengan apa yang ditemui di lapangan akan menyebabkan perawat baru mengalami *reality shock* (Marquis & Houston, 2010). Dimana hal tersebut akan memotivasi perawat untuk keluar dari pekerjaannya kurang dari setahun (Beecroft, Dorey, & Wenten, 2008; (Ellis, 2012; (Park & Jones, 2010). Banyaknya

tugas dan target yang harus dikuasai oleh perawat baru membuat mereka mengalami kelelahan dalam bekerja pada semester pertama (Rudman & Gustavsson, 2011).

Tujuan dari studi yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru di Semarang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analitik asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*. Tempat penelitian ini adalah di *Semarang Medical Centre*. Yang menjadi populasi penelitian ini adalah perawat klinik baru yang memiliki pengalaman kerja 1-4 bulan atau masih berada dalam *shock fase*. Sampel diambil dengan tehnik *total sampling*, sejumlah 30 orang perawat. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Alat ukur terdiri dari 3 kategori, yaitu: karakteristik responden, *mentoring*, dan stres kerja. Alat ukur untuk mengukur *mentoring* merupakan alat ukur yang telah digunakan oleh AMSN (AMSN, 2012). Sedangkan alat ukur stres kerja adalah DASS 42.

## HASIL

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 perawat baru dengan rata-rata usia 23 tahun ( $SD \pm 1,306$ ). Pelaksanaan *mentoring* perawat baru memiliki nilai rata-rata 65 ( $SD \pm 6,386$ ). Tingkat stres kerja perawat baru memiliki rata-rata 27 ( $SD \pm 8,583$ ). Perawat baru terdiri dari 27 orang (90%) perempuan dan 3 orang (10%) laki-laki. Terdapat 28 orang (93,3%) berstatus belum menikah dan 2 orang (6,7%) sudah menikah. Perawat baru terdiri dari 14 orang (46,7%) berpendidikan diploma 3 dan 16 orang (53,3%) berpendidikan Ners. Stres kerja yang dialami oleh perawat baru memiliki nilai rata-rata 27 ( $SD \pm 8,583$ ).

Tabel 1. Deskripsi usia, mentoring dan stres kerja perawat baru, n=30 perawat

Karakteristik	Rata-rata	S.D	Min-Max	95% CI
Usia	23	1,306	21-25	21,98-22,95
<i>Mentoring</i>	65	6,386	38-67	59,52-64,28
Stres kerja	27	8,583	8-40	23,63-30,04

Hasil uji korelasi antara karakteristik (usia, status pernikahan, jenis kelamin dan pendidikan) dengan stres kerja perawat diketahui bahwa semua subvariabel karakteristik responden tidak berpengaruh terhadap penurunan stres kerja perawat. Hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap perubahan tersebut yaitu program pembimbingan (*mentoring*).

Tabel 2. Hubungan karakteristik dan *mentoring* dengan penurunan stres kerja perawat

Variabel	Koefisien korelasi	<i>p-value</i>
Usia	-0,278	0,138
Jenis kelamin	-0,039	0,840
Status perkawinan	-0,093	0,626
Tingkat pendidikan	-0,093	0,626
Pelaksanaan <i>mentoring</i>	-0,656	0,000

Analisis multivariat menggunakan uji regresi linier ganda. Uji tersebut digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variasi beberapa nilai variabel independen. Variabel yang dimasukkan dalam analisis multivariat adalah variabel yang memiliki *p-value*<0,25 pada analisis bivariat (Dahlan, 2011; (Dharma, 2011).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda didapatkan hasil uji F menunjukkan *p-value*=0,007, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *group mentoring* dan usia secara bersama-sama berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat baru.

Table 3. Analisis regresi linier berganda variabel usia dan *mentoring*

Variabel bebas	r	F	Persamaan regresi	<i>p-value</i>
Usia dan <i>mentoring</i>	0,258	6,038	$Y=113,93-0,612X_1-2,19X_2$	0,007

Variabel terikat = penurunan stres kerja perawat baru

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata usia perawat sebesar 22,47 tahun. Menurut teori perkembangan sosial Erikson kategori usia dibedakan menjadi tiga, yaitu: dewasa muda 19-29 tahun, dewasa 30–50 tahun, dan diatas usia 50 tahun dewasa tua (Wawan & M, 2011). Sehingga disimpulkan bahwa perawat baru di *Semarang Medical Centre* berada dalam kategori usia dewasa muda. Usia seseorang memiliki korelasi dengan kemampuan berorganisasi (Siagian, 2009). Usia

perawat baru yang relatif muda diharapkan mampu menjadi aset dan regenerasi sumber daya manusia dalam memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan lebih baik di rumah sakit. Perawat kelompok usia muda merupakan usia dengan produktifitas kerja yang sangat tinggi (Suroso, 2012). Hal ini disebabkan karena pada usia muda seseorang lebih energik, bersemangat dan lebih cekatan. Usia dewasa awal merupakan tahapan usia yang banyak tantangan dan sekaligus menjadi penentu tujuan masa depan (Potter, 2009). Rentang perbedaan usia perawat baru tidak terlalu jauh yaitu 1,3 tahun. Hal ini disebabkan karena semua perawat baru di SMC RS Telogorejo merupakan perawat lulusan baru tanpa pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara usia dengan penurunan stres kerja perawat baru. Hal ini disebabkan karena terbatasnya jumlah responden dan kurangnya varian usia. Signifikansi korelasi ditentukan dengan melihat *p-value* uji statistik. Bertambahnya usia akan mempengaruhi kedewasaan perawat. Kedewasaan merupakan maturasi atau telah matangnya kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai peran maupun secara psikologis. Rentang perbedaan usia perawat baru yang tidak jauh menyebabkan tingkat kedewasaan psikologis menjadi setara.

Hasil penelitian lain yang mendapatkan simpulan yang sama adalah penelitian Rosa (2010) yang menjelaskan bahwa usia perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres (Rosa, Rodrigues, Gallani, Spana, & Pereira, 2010). Hasil senada juga disampaikan oleh Suerni (2012) dalam penelitiannya tentang stres kerja perawat di Jawa Tengah bahwa tidak ditemukan hubungan usia dengan tingkat stres kerja perawat (Suerni, 2012). Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suska yang menunjukkan bahwa usia perawat berhubungan secara signifikan dengan stres kerja (Suska, 2011). Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena perbedaan karakteristik responden penelitian yaitu masa kerja dan beban kerja.

Perawat baru yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berada pada tahap usia produktif. Dimana pada tahap usia produktif ini seseorang memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk bekerja. Disamping itu semua responden merupakan orang suku Jawa tengah, yang memiliki dan menerapkan budaya sabar dalam berperilaku sehari-hari. orang yang sabar dalam berperilaku tidak akan mudah mengalami stres (Suerni, 2012).

Perawat baru di SMC didominasi oleh perempuan yaitu 27 orang atau 90% dari total perawat baru. Jumlah perawat baru laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini menunjukkan belum pada jumlah yang proporsional. Sehingga masih didominasi oleh perempuan. Hal ini disebabkan oleh sejarah yang menyatakan bahwa keperawatan berawal dari dorongan naluri "*mother instinct*" sehingga di

pelayanan rumah sakit dan pelayanan lainya perawat perempuan sangat dominan artinya pekerjaan perawat lebih disukai oleh perempuan daripada laki-laki (Asmadi, 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi penurunan stres kerja perawat baru di SMC. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dari semua responden yang mengalami stres, didominasi oleh jenis kelamin perempuan. (Suerni, 2012). Begitu juga dengan hasil studi yang dilakukan di Portugal yang menjelaskan bahwa memang laki-laki cenderung lebih sedikit mengalami stres kerja (Rosa et al., 2010).

Menurut teori bahwa peran laki-laki cenderung lebih sedikit daripada perempuan, karena perempuan selain memiliki peran dalam pekerjaannya juga memiliki peran dalam keluarga, yaitu sebagai ibu, sebagai istri, dan sebagai ibu rumah tangga. Peran perempuan yang lebih tinggi tersebut akan mengakibatkan tekanan emosional pada perempuan juga akan semakin meningkat (Muchlas, 2005). Peran perempuan tersebut merupakan peran perempuan setelah menikah, sedangkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat baru yang belum menikah, sehingga stresor yang dialami oleh responden lebih sedikit daripada perempuan yang sudah menikah. Sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian ini.

Hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa dari 30 perawat baru yang menjadi responden hanya 2 orang yang berstatus sudah menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan penurunan stres kerja perawat baru di SMC. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda yaitu status pernikahan perawat mempengaruhi tingginya stres kerja yang dialami (Chiang & Chang, 2012). Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena responden penelitian yang berstatus sudah menikah merupakan pasangan baru sehingga belum mengalami konflik peran ganda. Konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga mempengaruhi munculnya stres kerja yang dialami oleh perawat, terutama pada perawat perempuan (Indriyani, 2009). Pengaruh variabel lain yang ada di rumah sakit juga merupakan faktor penyebab tidak adanya hubungan antara status perkawinan dengan tingkat stres kerja. Variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat stres perawat baru adalah lama kerja, beban kerja, dan dilakukannya program *mentoring* bagi perawat baru.

Tingkat pendidikan perawat baru terdiri dari lulusan diploma III dan Ners dengan proporsi yang hampir sama yaitu 47% diploma III dan 53% Ners. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan perawat dengan penurunan stres kerja perawat baru di SMC. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suerni juga menjelaskan hasil yang sama bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan

stres yang dialami oleh perawat (Suerni, 2012). Secara konsep seharusnya semakin tinggi pendidikan seseorang akan membuat orang tersebut memiliki kemampuan pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan respon dan tanggapan positif terhadap tekanan atau stresor yang dialami (Notoatmodjo, 2005).

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada perawat baru menunjukkan bahwa pelaksanaan program bimbingan (*mentoring*) yang telah dilakukan kepada perawat baru di SMC memiliki nilai rata-rata 61,9 dan median 65. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pelaksanaan *group mentoring* perawat baru lebih didominasi oleh kriteria baik. Perawat baru di SMC RS Telogorejo Semarang selama masa orientasi juga mendapatkan bimbingan dari pembimbing yang berbeda-beda di masing-masing ruang perawatan yang dilalui. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam mempersepsikan pelaksanaan program *mentoring* yang telah dijalani, sehingga jawaban responden dalam instrumen penelitian ini menjadi bervariasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan program *mentoring* dengan penurunan stres kerja perawat baru di SMC. Bimbingan atau *mentoring* memiliki manfaat dalam menghadapi stresor yang dialami sehingga tidak menimbulkan stres bagi perawat (Gagliardi, Webster, Perrier, Bell, & Straus, 2014). *Mentoring* merupakan interaksi yang dibangun dengan baik antara *mentor* sebagai pembimbing dan *mentee* sebagai terbimbing yang memiliki tujuan untuk menyampaikan pengalaman dan pengetahuan *mentor*. *Mentor* memberikan panduan kepada *mentee* untuk memfasilitasi *mentee* dalam pertumbuhan dan perkembangan *mentee* dalam pekerjaannya (Hill & Sawatzky, 2011). *Mentoring* merupakan salah satu dukungan bagi perawat baru. Sistem pendukung dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Adanya dukungan keluarga, sahabat dan teman kerja yang mampu memahami dan memberikan solusi dalam pemecahan masalah yang dialami dapat memberikan manfaat bagi orang yang sedang mengalami tekanan dan stres (Potter, 2009).

Penelitian Rosa menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat berpengaruh terhadap stres perawat (Rosa et al., 2010). Hasil penelitian lain yang sama juga menjelaskan bahwa di Yordania dukungan sosial yang rendah dapat meningkatkan stres kerja perawat ICU (Mrayyan, 2009). Tingkat stres kerja perawat akan semakin tinggi jika tidak terdapat dukungan sosial yang baik (Suerni, 2012).

Stres kerja perawat baru di SMC memiliki rata-rata 26,83. Penelitian ini mengukur tingkat stres kerja perawat baru menggunakan instrumen pengkajian stres DASS 42. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat baru di SMC masih berada pada tingkat stres ringan sesuai dengan pengkategorian yang sudah ditentukan dalam DASS42 (Damanik, 2006; (Page, Hooke, & Morrison, 2007).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa usia dan mentoring mempengaruhi penurunan stres kerja perawat baru di SMC. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 6,038 pada taraf signifikansi 0,007. Hubungan kedua variabel dengan variabel dependen bersifat negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi nilai pelaksanaan *mentoring* dan usia maka semakin bermakna penurunan stres kerja perawat baru.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Perawat baru di SMC memiliki tingkat stres kerja dengan kategori stres ringan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru di SMC adalah usia dan pelaksanaan *mentoring*. Pelaksanaan *mentoring* yang didukung oleh peningkatan usia perawat baru merupakan kombinasi yang baik dalam menurunkan stres kerja perawat baru.

### **Saran**

Perawat baru diharapkan dapat memilih, mempelajari dan menerapkan mekanisme coping yang tepat dalam berespon terhadap tekanan yang ada di tempat kerja. Perawat baru diharapkan mampu menggunakan fasilitas mentor sebagai rujukan dalam berperilaku di lingkungan kerja. Manajemen Keperawatan diharapkan semakin kreatif dalam mengelola perawat baru agar semakin loyal dalam bekerja dan tidak meninggalkan pekerjaannya.

## **KEPUSTAKAAN**

- Al Awaisi, H., Cooke, H., dan Prymachuk, S. (2015). The experiences of newly graduated nurses during their first year of practice in the Sultanate of Oman - A case study. *Int J Nurs Stud*. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.06.009
- Academy of Medical-Surgical Nurses. (2012). *Mentoring Program Of AMSN*. New Jersey: AMSN.
- Angerer, P., dan Muller, A. (2015). Occupational Stres Management. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 147-152). Oxford: Elsevier.
- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan* (E. A. Mardella Ed.). Jakarta: EGC.
- Beecroft, P. C., Dorey, F., dan Wenten, M. (2008). The turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *J Adv Nurs*, 62(1), 41-52. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x
- Chiang, Y. M., Dan Chang, Y. (2012). Stress, depression, and intention to leave among nurses in different medical units: implications for healthcare management/nursing practice. *Health Policy*, 108(2-3), 149-157. doi: 10.1016/j.healthpol.2012.08.027

- Dahlan, M. S. (2011). *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, Multivariat Dilengkapi aplikasi menggunakan SPSS (Edisi 5 ed.)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Damanik, E. D. (2006). *Uji reliabilitas dan validitas-analisis item kuesioner pengukuran DASS42: Berdasarkan penelitian pada kelompok sampel Yogyakarta dan Bantul yang mengalami gempa bumi dan kelompok sampel Jakarta dan sekitarnya yang tidak mengalami gempa bumi*. Psikologi Klinis Dewasa Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia. Depok.
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan (Pedoman Melaksanakan Dan Menerapkan Hasil Penelitian)*. Depok: TIM.
- Ellis, J. R., & Hartley, C. L. (2012). *Nursing in Today's World: Trends and Issues of Management. Edition 10th*.
- Freeling, M., Dan Parker, S. (2015). Exploring experienced nurses' attitudes, views and expectations of new graduate nurses: A critical review. *Nurse Education Today*, 35(2), e42-e49. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2014.11.011>
- Gagliardi, A. R., Webster, F., Perrier, L., Bell, M., Dan Straus, S. (2014). Exploring mentorship as a strategy to build capacity for knowledge translation research and practice: a scoping systematic review. *Implement Sci*, 9, 122. doi: 10.1186/s13012-014-0122-z
- Hill & Sawatzky (2011). Transitioning into the practitioner of nurse role through mentorship. *J Prof Nurs*, 27(3), 161-167. doi: 10.1016/j.profnurs.2011.02.004
- Indriyani (2009). *Pengaruh konflik peran ganda & stress kerja perawat terhadap kinerja perawat rumah sakit*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Kaihlanen, A.-M., Lakanmaa, R.-L., dan Salminen, L. (2013). The transition from nursing student to registered nurse: The mentor's possibilities to act as a supporter. *Nurse Education in Practice*, 13(5), 418-422. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2013.01.001>
- Kreitner, R., dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marquis & Houston (2010). *Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen dalam Keperawatan: teori dan aplikasi*. California: Lipincott William & Wilkins.
- Mrayyan, M. T. (2009). Job stressors and social support behaviors: comparing intensive care units to wards in Jordan. *Contemp Nurse*, 31(2), 163-175.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Promosi Kesehatan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Page, A. C., Hooke, G. R., dan Morrison, D. L. (2007). Psychometric properties of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) in depressed clinical samples. *British Journal of Clinical Psychology*, 46(3), 283-297.

- Park, M., dan Jones, C. B. (2010). A retention strategy for newly graduated nurses: an integrative review of orientation programs. *J Nurses Staff Dev*, 26(4), 142-149. doi: 10.1097/NND.0b013e31819aa130
- Potter, P. A. (2009). *Fundamental of Nursing* (Edisi 7 ed. Vol. volume 1). Jakarta: Salemba Medika.
- Rosa, B. A., Rodrigues, R. C., Gallani, M. C., Spana, T. M., dan Pereira, C. G. (2010). Stressors at the intensive care unit: the Brazilian version of The Environmental Stressor Questionnaire. *Rev Esc Enferm USP*, 44(3), 627-635.
- Rudman, A., dan Gustavsson, J. P. (2011). Early-career burnout among new graduate nurses: A prospective observational study of intra-individual change trajectories. *International Journal of Nursing Studies*, 48(3), 292-306. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.07.012>
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suerni, Titik (2012). *Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat stres perawat ICU di RSU di Jawa Tengah*. Universitas Indonesia.
- Suroso, J. (2012). Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi*, 6(2).
- Suska, Y. (2011). *Hubungan Beban Kerja perawat, Umur Dan Masa Kerja dengan Stress Kerja Perawat Shift Malam Di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. Universitas Diponegoro.
- Wawan & Dewi (2011). *Teori dan Pengukuran terhadap Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : NuhaMedika.